

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
P O Box 195540  
San Juan PR 00919-5540  
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
(PATRONO)**

**Y**

**UNIÓN DE EMPLEADOS DE  
TRANSPORTE DE CATAÑO  
(UNIÓN)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A- 04-3268**

**SOBRE: RECLAMACIÓN PAGO DE  
DIFERENCIAL DE MANTENIMIENTO**

**ÁRBITRO:FERNANDO E FUENTES FÉLIX**

## **I INTRODUCCIÓN**

La vista del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 10 de noviembre de 2004.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el viernes 10 de diciembre de 2004, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos.

Compareció por la Autoridad de los Puertos, en adelante denominada “La Autoridad” o “El Patrono”, el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz.

Por la Unión de Empleados de Transporte de Cataño, en adelante denominada “la Unión”, comparecieron el Lcdo. Norman Pietri, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Edwin Claudio, Presidente; y el Sr. José A. Vega Oquendo, querellante.

Las partes no lograron un acuerdo de sumisión en este caso, conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el Artículo XIV- Sobre la Sumisión- en su inciso b<sup>1</sup>, entendemos que el asunto a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

Que el Árbitro determine si el señor José A. Vega Oquendo quien se desempeña Guarda-almacén y el Sr. Norman Miranda Mora quien se desempeña como Ayudante de Guarda-almacén tienen derecho o no al pago del diferencial del mantenimiento de sesenta centavos ( \$0.60) por hora que establece el Convenio Colectivo en el Artículo XIII, Jornada y Turnos de Trabajo, sección 10, Diferencial de Mantenimiento. Del Árbitro determinar que tienen derecho al pago, que determine el remedio apropiado. De determinar que no lo tienen que desestime la querrela.

## II DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLES AL CASO

### ARTÍCULO VI CLASIFICACIONES

...

Sección 2. Las clasificaciones existentes en la unidad apropiada serán las siguientes:

Capitán  
Marinero  
Conserje  
Taquillero  
Maquinista  
Empleado de Mantenimiento

---

<sup>1</sup> En la eventualidad de las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinara el (los) asuntos(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Empleado Diestro de Mantenimiento y varado embarcaciones  
Mecánico Diesel  
Mecánico de Mantenimiento  
Ayudantes de Mecánicos  
Soldador (Acero)  
Guarda-almacén  
Conductor-mensajero  
Carpintero  
Pintor  
Empleado Diestro de Mantenimiento  
Electricista  
Ayudante de Electricista  
Ayudante de Guarda-almacén  
Técnico de Refrigeración  
Plomero

**ARTÍCULO XIII  
JORNADA Y TURNOS DE TRABAJO**

...  
**SECCIÓN 10: DIFERENCIAL MANTENIMIENTO:**

Se le pagará un diferencial de sesenta centavos (\$ 0.60) por hora a los empleados de mantenimiento durante los años de vigencia de este Convenio Colectivo, cuando trabajen en el mantenimiento de Lanchas de Fajardo.

**III. HECHOS DEL CASO**

Los hechos del caso de autos son sencillos. El Sr. José A. Vega Oquendo, en adelante denominado "el querellante", trabaja para la Autoridad de los Puertos en la División de Mantenimiento, como Guardia-almacén, en la Base de Isla Grande.

El otro querellante del caso, el Sr. Norman Miranda es Ayudante de Guarda-almacén, éste no compareció a la vista de arbitraje.

Como parte de sus funciones, el querellante con frecuencia requisaba piezas y materiales para las lanchas de la Autoridad localizadas en Fajardo. Alega el querellante que al requisar piezas y materiales para las lanchas de Fajardo, es acreedor al diferencial de mantenimiento que dispone el Artículo XIII, sobre Jornada y Turnos de Trabajo en su sección 10, supra.

Alega, además, el querellante que hasta el Convenio Colectivo anterior en el año 2000, se le pagaba este diferencial, pero que al entrar en vigor el nuevo Convenio Colectivo y actualmente vigente, ya no se le paga el mismo, específicamente desde el año 2001.

Señala, además, que está reclamando el diferencial de mantenimiento por el trabajo realizado en el mantenimiento de las lanchas de Fajardo, ya que todos los materiales para los trabajos son despachados y requisados por el almacén. Él considera que hace trabajo de mantenimiento para las lanchas de Fajardo y señaló que su Supervisor es el Sr. José Javier Campos, quien es Supervisor de Mantenimiento.

Por su parte, la Autoridad alega y expone que la querrela presentada por la Unión reclamando el diferencial de Mantenimiento para los querellantes no procede ya que, según el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales, los querellantes son empleados a cargo del almacén en la Base de Isla Grande por lo que no trabajan en el mantenimiento de lanchas de Fajardo que es para quienes aplica el diferencial.

Señala, además, el portavoz de la Autoridad que la sección 10, del Artículo XIII, sobre Jornada y Turnos de Trabajo, supra, es clara y específica al establecer que el diferencial es para los empleados de mantenimiento y lo limita solo para cuando

trabajan en el mantenimiento de lanchas de Fajardo y que, por lo tanto, los querellantes no son, ni empleados de mantenimiento, ni realizaron ningún trabajo de mantenimiento en las lanchas de Fajardo y que, por lo tanto, su reclamación no procede<sup>2</sup>.

#### IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Entendemos que le asiste la razón al Patrono y no así a la Unión, y que la reclamación presentada por la Unión no procede, Veamos.

Siendo el caso de autos uno de interpretación de convenio hemos analizado el texto de la sección 10, del Artículo XIII, Jornada y Turnos de Trabajo, supra, del Convenio Colectivo y entendemos que es clara la letra de dicha Sección, siendo aplicable a la misma el principio de Interpretación de los contratos. Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. 31 LPRA, Sec. 14, (Art. 14). Rojas vs. Méndez & Cía., 115 D.P.R. 50, (1984); Ferretería Matos vs. PRTC, 110 D.P.R. 153, (1980); Rodríguez vs. Gobernador, 91 D.P.R. 101, (1964). El texto claro de una ley es la expresión por excelencia de la intención legislativa. Rojas vs. Méndez, supra; Díaz vs. Secretario de Hacienda, 114 D.P.R. 865, (1963). Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. 31 LPRA, Sec. 3471, (Art. 1233).

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que:

---

<sup>2</sup> Véase Exhibit 1 del Patrono, carta del 7 de junio de 2004 dirigida por el Sr. Radamés Jordán Ortiz al Sr. Edwin Claudio, Presidente de la Unión, relacionada con la querrela del caso del epígrafe.

En la interpretación del Convenio Colectivo se pueden aplicar disposiciones del Código Civil. Luce vs. JRTPR, 86 D.P.R. 425, 440.

Se ha resuelto, además, que si el lenguaje del Convenio Colectivo es claro e inequívoco, un árbitro no le puede dar otro significado del que está expresado en dicho documento.

A tales efectos, el Árbitro Fred Witney en el caso Klim Coverall Supply Co., 47 LA 272 (1966) señaló lo siguiente:

An Arbitrator cannot ignore clear-cut contractual language, and he may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and the employer.

Nuestro Honorable Tribunal Supremo también se expresó con respecto a éste principio en el caso de Industria Licorera vs. Destilería Serrallés, 116 D.P.R. 348 (1985) y resolvió lo siguiente:

La importancia que tiene el Convenio en el campo laboral difícilmente puede ser sobrestimada. El mismo, por lo general, representa el fruto de largas y acaloradas horas de discusión entre el patrono y el portavoz de los reclamos de los empleados de éste. La otorgación y firma de un Convenio Colectivo representa el triunfo del poder de la negociación sobre la fuerza y la cordura y la razón sobre la temeridad y la violencia, y de la necesidad que todos tenemos que vivir en armonía los unos con los otros. En fin, el Convenio Colectivo es un mecanismo que en adición a ser contrato como tal tiene la fuerza de la ley entre las partes suscribientes, siempre que no contravenga a las leyes, la moral y el orden público, promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero-patronal. Su validez y eficacia en consecuencia debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales.

Si observamos la Sección 10 del Art. XIII, supra, ésta dispone que sea el empleado de mantenimiento que trabaje en el mantenimiento de lanchas de Fajardo. Es decir, que se desprende de lo anterior, que aún los propios trabajadores de mantenimiento cuando trabajan en otras embarcaciones no tienen derecho al diferencial de mantenimiento dispuesto.

Los querellantes del caso de autos tienen la clasificación de Guarda-almacén y ayudante de Guarda-almacén respectivamente, y alegan que como ellos despachan piezas y materiales que se utilizan en las requisiciones de las lanchas de Fajardo, entonces, por eso a ellos les aplica dicho diferencial de mantenimiento.

Concurrimos con el portavoz del Patrono en el sentido de que la sección 10 del Artículo XIII es clara y específica en la determinación sobre a quién se le pagará el diferencial y que éste establece (2) dos limitaciones o requisitos a saber:

Primero, que se pagará específicamente a los empleados de mantenimiento y como segunda limitación o requisito, que solo se le pagará a éstos cuando trabajen en el mantenimiento de lanchas de Fajardo.

De hecho, el Convenio Colectivo en su Art. VI, sobre Clasificaciones, en su sección 2, establece dentro de las clasificaciones existentes en la unidad apropiada al empleado de mantenimiento como una de las clasificaciones y al Guarda-almacén y al Ayudante de Guarda-almacén como otras (2) dos distintas y separadas.

Como podemos observar los Querellantes no son empleados de mantenimiento, ni trabajan en el mantenimiento de lanchas de Fajardo, por lo tanto, no les aplica el

beneficio de la Sección 10, relacionada con el diferencial de mantenimiento. Por lo tanto, es de aplicación al caso de autos el siguiente principio:

Expressio unius est exclusio alterius:

To Express One Thing is to Exclude Another:

Frequently arbitrators apply the principle that to expressly include one or more of a class in a written instrument must be taken as an exclusion of all others. To expressly state certain exceptions indicates that there are no other exceptions. To expressly include some guarantees in an agreement is to exclude other guarantees. Similarly, where an employee had 20 years of service with the company but less than one year in the bargaining unit, the fact that the agreement specifically allowed credit for all service with the company in determining entitlement to vacation benefits was held to indicate that only bargaining unit service could be credited for earning sick leave. The hazards of this rule of construction, known as "expressio unius est exclusio alterius", in some instances lead parties to use general rather than specific language or to follow a specific enumeration with the statement that the clause is not to be restricted necessarily to the things specifically listed".<sup>3</sup>

Es decir, cuando una disposición como la del caso de autos incluye específicamente una clase o grupo, quedan excluidos entonces todos los demás. En el caso de autos esto aplica de forma tal que al solo incluir a los empleados de mantenimiento, todos los demás quedaron excluidos, como es el caso del Guarda-almacén y el Ayudante de Guarda-almacén.

De hecho, el propio Querellante testificó que el puesto de Guarda-almacén no es de mantenimiento. Como podemos observar en la sección 10, supra, solo se incluyeron

---

<sup>3</sup> Elkoury & Elkoury, *How Arbitration Works*, Quinta Edición, pág. 497.



a los empleados de mantenimiento; así que el Guarda-almacén y su Ayudante están excluidos.

Además, la propia sección 10, supra, le impuso a los propios empleados de mantenimiento la limitación de que es para cuando trabajen en el mantenimiento de Lanchas en Fajardo.

Tratándose el caso de una clara interpretación de Convenio, no es necesario que entremos en mayor análisis o discusión. Basta con una sencilla lectura de la sección en cuestión para concluir que el diferencial de mantenimiento aplica de manera única y exclusiva a los empleados de mantenimiento cuando estos trabajen en el mantenimiento de Lanchas en Fajardo.

Con relación a todo lo anterior, debemos señalar que no es la función del árbitro alterar, enmendar, cambiar o modificar las cláusulas negociadas por las partes en los Convenios Colectivos, si la letra es clara e inequívoca, el árbitro no puede darle otro significado que el allí expresado. Cabe señalar que:

“If the language of an agreement is clear and unequivocal, an arbitrator generally will not give it a meaning other than that expressed. As Arbitrator Fred Witney has stated, an arbitrator cannot, ignore clear-cut contractual language, and he may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer. Even though the parties to an agreement disagree as to its meaning, an arbitrator who finds the language to be ambiguous will enforce the clear meaning.”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, Quinta Edición pags. 482-483

Finalmente, concluimos y resolvemos que el lenguaje de la sección 10 del Artículo XIII, supra, es claro al establecer que siendo los querellantes Guarda-almacén y Ayudante de Guarda-almacén, respectivamente, posición que no está cubierta por la anteriormente señalada disposición, éstos no tienen derecho al Diferencial de Mantenimiento que dispone dicha sección cuando éstos están desempeñando los deberes de Guarda-almacén y Ayudante de Guarda-almacén, respectivamente. Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas anteriormente, emitimos el siguiente:

**LAUDO**

El Sr. José A. Vega Oquendo y el Sr. Norman Miranda Mora no tienen derecho a recibir el pago relacionado al diferencial de mantenimiento que establece el Convenio Colectivo en el Artículo XIII, sección 10, supra.

Se desestima la querrela.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de enero de 2005.

---

**FERNANDO E FUENTES FÉLIX  
ÁRBITRO**

/emdv

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 28 de enero 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

**SR EDWIN CLAUDIO  
PRESIDENTE  
UNIÓN EMPLS DE TRANSPORTE DE CATAÑO  
PO BOX 630339  
CATAÑO PR 00963-0339**

**SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ  
JEFE DE RELACIONES INDUSTRIALES  
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
PO BOX 362829  
SAN JUAN PR 00936-2829**

**LCDO NORMAN PIETRI  
URB ALTAMESA  
1393 AVE SAN IGNACIO  
SAN JUAN PR 00921-3830**

---

**EVA M. DE JESUS  
SECRETARIA**